

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มว.
ปี พ.ศ.2560 – 2565
ฉบับทบทวนประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2564 และ
แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล มว. ปี 2564



สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร	3
ความเป็นมา	4
ยุทธศาสตร์สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ (วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก)	5
สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	6
การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	8
เป้าหมายและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	11
แผนที่นำทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2564-2565	12
ประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	13
แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล	15

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

จากการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ภายใต้แนวคิดการปรับภารกิจของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เพื่อเตรียมความพร้อมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ดังนั้น สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จึงได้ทบทวนแผนแม่บทพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2565) เพื่อให้มีทิศทางที่ชัดเจน และเชื่อมโยงกับแผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านการอุดมศึกษา ด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นกรอบแนวทางการดำเนินงานใน 4 ประเด็น ดังนี้

- (1) ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- (2) ประเด็นที่ 7 โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล
- (3) ประเด็นที่ 8 ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมยุคใหม่
- (4) ประเด็นที่ 23 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ในปี 2564 สถาบันได้กำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน ทบทวนภารกิจเพื่อให้สอดคล้องตาม 4 ประเด็นหลักข้างต้น ด้วยการนำเทคโนโลยีมาตรวิทยาไปสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล สนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ส่งเสริมความสามารถด้านการวัดในภาคการผลิต และบริการ เพื่อยกระดับผู้ประกอบการ และวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม สนับสนุนผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมสู่การแข่งขันได้ในตลาดต่างประเทศ และสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในการบริโภคสินค้าที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังยกระดับการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ประเทศ และบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันอีกประการหนึ่ง

ความเป็นมา

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพแห่งชาติ ได้มีมติอนุมัติในคราวประชุมครั้งที่ 3/2559 วันที่ 21 กันยายน 2559 ในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560 – 2564 การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 – 2565 และการทบทวนแผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปี 2563 โดยพิจารณาแผนงานโครงการที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องและริเริ่มโครงการที่จำเป็น โดยมุ่งเน้นกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการเตรียมความพร้อมระบบบริหารจัดการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับภารกิจที่สำคัญตามแผนแม่บทพัฒนาระบบมาตรฐานวิชาชีพแห่งชาติ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2565) กอปรกับ ภายใต้อุตสาหกรรมชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) มุ่งเน้นความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นโยบายการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยได้แนวทาง “ประเทศไทย 4.0” ที่ปรับระบบเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่ระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) นโยบายการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12

ดังนั้น จากแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563-2565 จึงสู่การทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2564-2565 และถ่ายทอดลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ซึ่งมุ่งเน้นการปรับปรุงระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากร แบบเชิงรุกในหลายมิติ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคคลากรรองรับภารกิจสำคัญ ที่สอดคล้องกับความต้องการและความท้าทายของสถาบันในแต่ละช่วงเวลา อาทิ ระบบการสรรหาบุคลากร ระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม การเตรียมกำลังคนและการสร้างเส้นทางอาชีพ การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถและค่านิยมหลัก ในขณะเดียวกัน บุคลากรมีความสุขกับการทำงานและสามารถสร้างคุณค่าให้กับสถาบัน รวมถึง สิทธิประโยชน์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อสามารถสนับสนุนทิศทางการส่งมอบงานของ มว. ต่อประเทศให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์โดยนัยยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของสถาบันเป็นปัจจัยสำคัญ ประกอบกับ หลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบัญชีกลาง ซึ่งประเมินผลโดยบริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด (TRIS) เพื่อวิเคราะห์ทิศทาง บริบทและประเมินผลความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง ในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

วิสัยทัศน์	ระบบมาตรวิทยาเข้มแข็งเพื่อโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพของประเทศที่เป็นระบบและมีสมรรถนะสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ยกระดับประเทศไทยสู่กลุ่มประเทศที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน				
พันธกิจ	1. จัดทำ พัฒนาและเก็บรักษามาตรฐานการวัดแห่งชาติ และวัสดุอ้างอิง ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้งานภายในประเทศ 2. สร้างเครือข่าย และพัฒนาห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ ทดสอบและสอบเทียบในประเทศ ให้มีเพียงพอต่อความต้องการ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล 3. บูรณาการในการสร้าง และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพ ให้เป็นที่ยอมรับในระหว่างประเทศ 4. พัฒนาองค์ความรู้ด้านมาตรวิทยา เพื่อนำไปสร้างนวัตกรรม ยกระดับความสามารถภาคการผลิตและบริการ รวมถึงภาคเศรษฐกิจอื่นๆ ภายในประเทศ 5. สร้างผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น ด้านการคุ้มครองทางการค้าและผู้บริโภค ด้านสาธารณสุขและความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม				
ยุทธศาสตร์	1. พัฒนาขีดความสามารถทางการวัดเพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นและความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์	2. บูรณาการโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพของประเทศให้เป็นระบบและมีสมรรถนะ	3. ยกระดับความสามารถของผู้ประกอบการด้วยทักษะและเทคโนโลยีทางมาตรวิทยา	4. ขับเคลื่อนสังคมคุณภาพด้วยมาตรวิทยา	5. พัฒนาสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติสู่องค์กรภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและมีความเป็นเลิศทางการวัด

ค่านิยม I AM NIMT

I	• Integrity : ความซื่อสัตย์ มั่นคง ในอุดมการณ์เดียวกัน
A	• Accountability : ความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
M	• Morality : คุณธรรมเป็นหลัก ยึดเหนี่ยวให้ประพฤติในสิ่งที่ดีงาม
N	• Nation First : การทำงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติเป็นหลัก
I	• Innovation : ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่สนองความต้องการของลูกค้าและสังคม
M	• Measuring Excellence : มุ่งเน้นความเป็นเลิศและความถูกต้องของการวัด
T	• Teamwork : การทำงานร่วมกันเป็นทีม ที่สร้างความเข้าใจและมีกระบวนการสื่อสาร เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจุบัน สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ได้มีการจัดโครงสร้างองค์กรและมีการจัดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างๆ ของสถาบันฯ ดังนี้



อัตรากำลังในปัจจุบัน

ปัจจุบันสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติมีจำนวนบุคลากร ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดได้ ดังตารางข้อมูลพนักงานปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2563)

ตาราง 1 แสดงจำนวนพนักงาน ตั้งแต่อำนาจการสูงขึ้นไป

ฝ่าย	อำนาจการสูง		บริหารต้น		
	ระดับฝ่ายงาน	ผช.ผมว.	รอง ผมว.	ผมว.	รวมทั้งสิ้น
ผู้อำนวยการ , รองผู้อำนวยการ , ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		1	1	1	3
นโยบายและยุทธศาสตร์	1				1
บริหารกลาง	1				1
มาตรวิทยาเคมีและชีวภาพ	1				1
มาตรวิทยาเชิงกล	1				1
มาตรวิทยาไฟฟ้า	1				1
มาตรวิทยามิติ	1				1
มาตรวิทยาอุณหภูมิและแสง	1				1
รวมทั้งสิ้น	7	1	1	1	10

ตาราง 2 แสดงอัตรากำลังจำแนกตามวุฒิการศึกษาบุคลากร มว.					
ฝ่าย	ผลรวม ทั้งหมด	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ทีมผู้บริหารระดับสูง	3		1	2	
กลุ่มงานนวัตกรรมและพัฒนาเครื่องมือวัด	5		3	2	
กลุ่มงานสารบรรณและการประชุม	13		9	4	
กลุ่มงานเสียงและการสัมผัสเตือน	8		2	4	2
กลุ่มงานสื่อสารองค์การ	7	1	5	1	
ผู้ตรวจสอบภายใน	2		1	1	
ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์	29	2	18	8	1
ฝ่ายบริหารกลาง	35	6	21	8	
ฝ่ายมาตรวิทยาเคมีและชีวภาพ	30		3	10	17
ฝ่ายมาตรวิทยาเชิงกล	39		14	15	10
ฝ่ายมาตรวิทยาไฟฟ้า	26	1	8	7	10
ฝ่ายมาตรวิทยามิติ	22	1	4	9	8
ฝ่ายมาตรวิทยาอุณหภูมิและแสง	18		7	7	4
ผลรวมทั้งหมด	237	11	96	78	52

การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการรวบรวมนโยบายและมุมมองด้านบุคลากรของผู้บริหาร การศึกษาการประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของรอบปีที่ผ่านมาโดย TRIS การศึกษาผลประเมินความผูกพันองค์กร การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560 – 2564 และการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 – 2565 จึงนำมาสู่การวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันมีจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและภัยคุกคาม และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมากนักน้อยเพียงใด ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง : Strengths/ จุดอ่อน : Weaknesses)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร พิจารณาจากตัวแบบ 7 ปัจจัย (7S Model) ของ McKinsey ประกอบด้วย ระบบ (System) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) สไตล์ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared Values)

- ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ระบบ (System) 1. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อระบบการบริหารทรัพยากรและให้การสนับสนุน 2. . ผู้บริหารสนับสนุนในการบริหารจัดการอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรในทุกกลุ่มงานอย่างต่อเนื่อง 3. ผู้บริหารให้ความสำคัญความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร 4. มีการจ่ายค่าตอบแทนที่แข่งขันได้ เมื่อเทียบกับองค์กรภาครัฐอื่นๆ 5. นำระบบการจัดการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	ระบบ (System) 1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัด และบางฉบับไม่สามารถสอดคล้องกับการบริหารงานในปัจจุบัน ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว 2. ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งสถาบันเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารและบริการด้านทรัพยากรบุคคลากรยังไม่เป็น Hr automation 3. ยังไม่มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังที่ต้องการในอนาคต เพื่อรองรับแผนงานเชิงยุทธศาสตร์
โครงสร้าง (Structure) 6. การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามฝ่ายงาน (Functional Description) ที่ชัดเจนสายการบังคับบัญชา มีความชัดเจน	โครงสร้าง (Structure) 4. โครงสร้างองค์กรยังไม่ยืดหยุ่นในการรองรับภาระงานในอนาคต เช่น งานบูรณาการ แม้จะมีการรวมกันในกลุ่มภารกิจที่มีความชัดเจน
กลยุทธ์ (Strategy) 7. มีแผนยุทธศาสตร์และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นทิศทาง 8. มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงานและสมรรถนะตามระดับตำแหน่ง (สมรรถนะหลักตามสายวิชาการ และสมรรถนะทางการบริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีประสิทธิภาพ) 9. มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Development Roadmap)	กลยุทธ์ (Strategy) 5. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบางประเด็นยังไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด 6. ยังไม่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม (Succession Plan) 7. ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ที่เป็นรูปธรรม

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
บุคลากร (Staff) 10. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ 11. บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่สำคัญของสถาบัน และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	บุคลากร (Staff) 8. พนักงานส่วนใหญ่ ไม่ให้ความสำคัญกับระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ทำให้การตัดสินใจมักใช้เหตุผลที่เป็นประสบการณ์ หรือคิดเอง 9. การจำกัดtrakำลัง และปริมาณงานที่ต้องส่งมอบมีหลากหลาย ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงานเชิงบูรณาการ หรือความร่วมมือภายในฝ่ายงาน
ทักษะ (Skill) 12. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 13. บุคลากรสายงานมาตริวิทยามีโอกาสในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ	ทักษะ (Skill) 10. บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ขาดการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
สไตล์ (Style) 14. มีระบบการทำงานเป็นแบบพี่สอนน้อง	สไตล์ (Style) 11. พนักงานยังคงยึดติดกับความรับผิดชอบและงานประจำ ทำให้เป็นอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ยังไม่เป็น Creative Mind และ Multi Skill
ค่านิยมร่วม (Shared Values) 15. พนักงานรับรู้อาณัติหลัก เพื่อสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นกรอบพฤติกรรมของพนักงาน	ค่านิยมร่วม (Shared Values) -

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (โอกาส : Opportunities / ข้อจำกัด หรืออุปสรรค : Threats)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พิจารณาจากตัวแบบ PEST Analysis” ซึ่งประกอบด้วย

- 1.การเมือง (Political Component)
- 2.เศรษฐกิจ (Economic Component)
- 3.สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component)
- 4.เทคโนโลยี (Technological Component)

ผลการวิเคราะห์โอกาส - ข้อจำกัด หรืออุปสรรค ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด หรือ อุปสรรค (Threats)
การเมือง (Political Component) 1.นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้แนวทาง “ประเทศไทย 4.0 ทำให้มีทิศทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันที่ชัดเจนขึ้น 2. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการบริหารบุคคล	การเมือง (Political Component) 1.นโยบายภาครัฐ ความคาดหวัง การตรวจสอบ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ทำให้กลไกการทำงานด้านต่างๆ ที่ต้องปรับเปลี่ยน ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัว บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ยังไม่คุ้นชินการเปลี่ยนแปลง
เศรษฐกิจ (Economic Component) 3. ระบบมาตริวิทยามีความสำคัญต่อการค้าระหว่างประเทศ เป็นความจำเป็นพื้นฐานในการพัฒนาอุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ ทำให้การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น	เศรษฐกิจ (Economic Component) 2 การแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องค่าตอบแทนสวัสดิการ ทำให้เกิดภาวะสมองไหล ถูกแย่งชิงบุคลากรและโอกาสในการรับบุคลากรที่มีคุณภาพมีข้อจำกัดมากขึ้น 3.ข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลไม่สามารถพัฒนา ปรับปรุงให้ครอบคลุมทุกประเด็น

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด หรือ อุปสรรค (Threats)
สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component) 4. สถาบัน เป็นหน่วยงานหลักในการจัดหา รักษา พัฒนา ด้านการวัดของประเทศ ส่งเสริมความสามารถด้านวัดของประเทศ เป็นที่ยอมรับของสังคม 5. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Trends) และองค์ความรู้จากคนรุ่นใหม่ (New Generation)	สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component)
เทคโนโลยี (Technological Component) 6. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล 7. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคคล	เทคโนโลยี (Technological Component) 4. ค่าใช้จ่ายเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศในการกระบวนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลใช้งบประมาณสูง

เป้าหมายและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล :

1. บุคลากรมีความสามารถทางการวัด มีจริยธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ มาตรฐานวิทยาทั้งในระดับประเทศและสากล
2. บุคลากร มว. ยึดมั่นค่านิยมหลัก (Core Values) เป็นหลักการทำงาน มีทัศนคติที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของสถาบัน

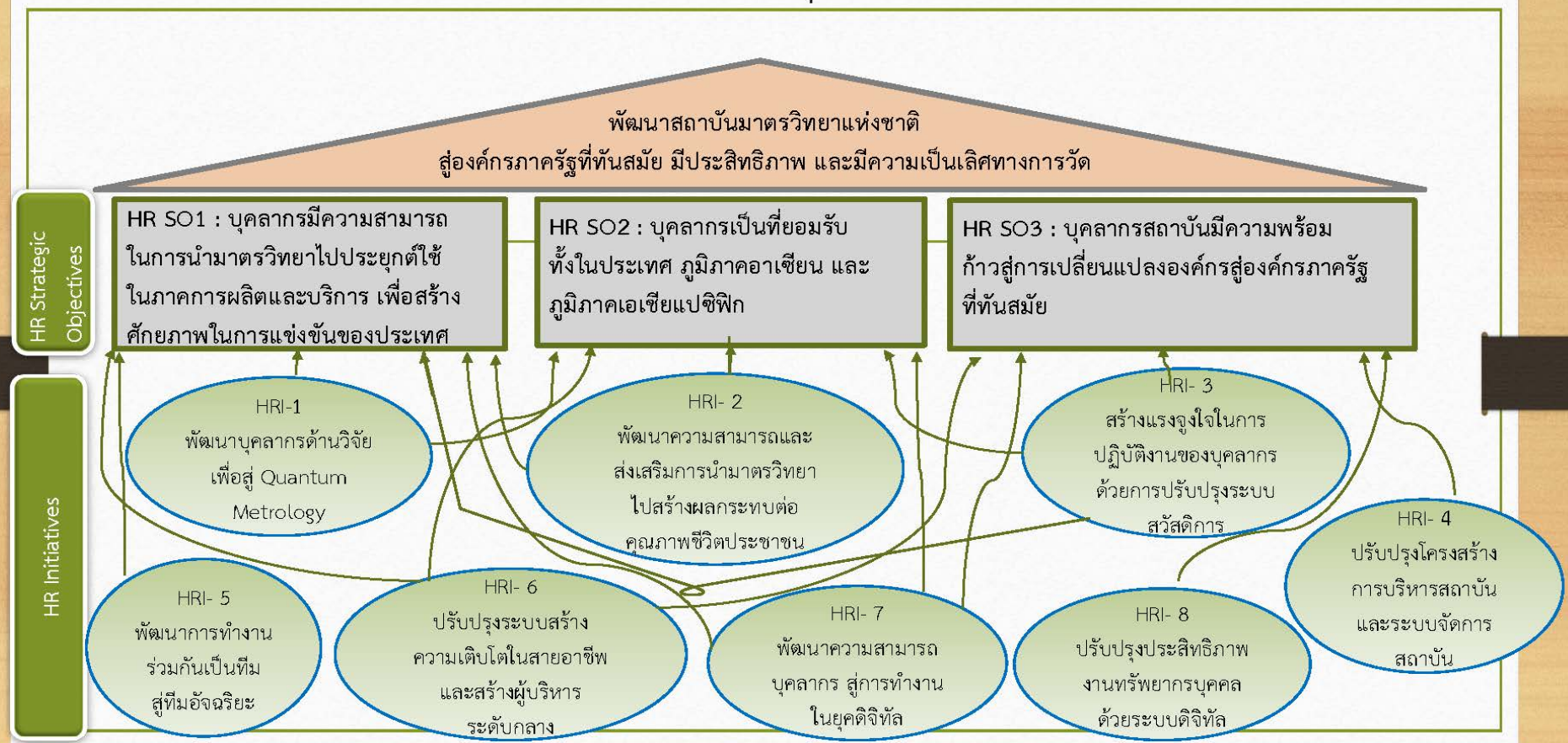
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล :

- วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 (HR SO1) : บุคลากรมีความสามารถในการนำมาตรฐานวิทยาทไปประยุกต์ใช้ในภาคการผลิตและบริการ เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ
- วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2 (HR SO2) : บุคลากรเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศ ภูมิภาคอาเซียน และภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก
- วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3 (HR SO3) : บุคลากรสถาบันมีความพร้อมก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่องค์กรภาครัฐที่ทันสมัย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. จำนวนบุคลากรที่มีความสามารถด้านการวัด Quantum Metrology
2. จำนวนบุคลากรเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศ ภูมิภาคอาเซียน และภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก
3. จำนวนผู้มีศักยภาพและผู้เตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง
4. แผนส่งเสริมความผูกพันองค์กร
5. ระบบ HR digital
6. โครงสร้างการบริหารสถาบันที่สอดคล้องกับภารกิจสถาบันและค่าตอบแทน
7. ระบบความก้าวหน้าในสายงาน

แผนที่นำทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ.2564 - 2565



ประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานทั้งระบบ (Process Flow analysis) ที่มีผลต่อการบรรลุประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นกลยุทธ์	แผนงาน /โครงการ	งบประมาณ ปี2564 (บาท)	งบประมาณ ปี2565 (บาท)
HRI-1 พัฒนาบุคลากรด้านวิจัย เพื่อสู่Quantum Metrology	1. ปฏิบัติการวิจัยร่วมกับสถาบันมาตรวิทยา ต่างประเทศ ด้าน Quantum Metrology	งบพัฒนา บุคลากร (ต่างประเทศ) 500,000	งบพัฒนา บุคลากร (ต่างประเทศ) 1,000,000
HRI- 2 พัฒนาความสามารถและ ส่งเสริมการนำมาตรวิทยา ไปสร้างผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตประชาชน	1. โครงการอบรม / พัฒนาขีดความสามารถ ทางการวัดต่างประเทศ	งบพัฒนา บุคลากร (ต่างประเทศ) 1,000,000	งบพัฒนา บุคลากร (ต่างประเทศ) 2,000,000
	2. โครงการอบรม / พัฒนาขีดความสามารถ ทางการวัด ในประเทศ 3.โครงการ: การอบรม ประชุม สัมมนา พนักงานให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมและ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	งบพัฒนา บุคลากร (ในประเทศ) 1,800,000	งบพัฒนา บุคลากร (ในประเทศ) 1,800,000
HRI- 3 สร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย การปรับปรุงระบบ สวัสดิการ	1.โครงการปรับปรุงระบบสวัสดิการ 2.โครงการอบรมความรู้ด้านความปลอดภัย 3.โครงการการสำรวจและส่งเสริมพัฒนาความ ผูกพันบุคลากร 4.โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	120,000 (โครงการที่2)	120,000 (โครงการที่2)
HRI- 4 ปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารสถาบันและ ระบบจัดการสถาบัน	1.ปรับปรุงโครงสร้างสถาบัน กรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างเงินเดือน (โครงการต่อเนื่องปี2564 – 2565)	ปี 2564 1,500,000	ปี 2565 1,500,000
	2.โครงการบริหารระบบอัตรากำลัง (ปรับแผน อัตรากำลัง)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
HRI- 5 พัฒนาการทำงานร่วมกัน เป็นทีมสู่ทีมอัจฉริยะ	1.โครงการสัมมนาวิชาการประจำปี	1,000,000	1,000,000
	2.โครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร	ไม่ใช้ งบประมาณ	450,000
	3.โครงการพัฒนาสายงานวิชาการ	200,000	200,000

ประเด็นกลยุทธ์	แผนงาน /โครงการ	งบประมาณ ปี2564 (บาท)	งบประมาณ ปี2565 (บาท)
HRI- 6 ปรับปรุงระบบสร้าง เติบโตในสายอาชีพและ สร้างผู้บริหารระดับกลาง	1.โครงการ : พัฒนากลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ (Talent Management)หรือพนักงานกลุ่ม ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)		
	1.1.โครงการอบรมผู้บริหารระดับกลาง และ การเตรียมความพร้อม	300,000	300,000
	1.2 โครงการฝึกอบรมหัวหน้ากลุ่มงาน	170,000	170,000
	2.โครงการ : การพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path)	-	300,000
	3.โครงการปรับปรุงการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	-	500,000
HRI- 7 พัฒนาความสามารถ บุคลากร สู่การทำงานในยุค ดิจิทัล	1.โครงการ พัฒนาทักษะเพื่อปรับเข้าสู่ความ เป็นดิจิทัล (อบรม สป.อว.) (เช่น Ms.office Infographic พื้นฐาน การจัดทำระบบฐานข้อมูล เป็นต้น)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
	2. .โครงการ พัฒนาทักษะด้านการเขียน โปรแกรม - ทักษะด้านการเขียน โปรแกรม การคำนวณ (สายมาตรวิทยา) เช่น Lab view/ advanced excel	200,000	200,000
	3. พัฒนาเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ "Thailand 4.0 " (สายมาตรวิทยา)	100,000	200,000
HRI- 8 ปรับปรุงประสิทธิภาพ งานทรัพยากรบุคคล ด้วยระบบดิจิทัล	1.โครงการ HR Digital	-	2,000,000
8 กลยุทธ์	21 โครงการ (ปี2564 17 โครงการ) (ปี2565 21 โครงการ)	6,890,000	11,740,000

แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2565

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
HRI-1 พัฒนาบุคลากร ด้านวิจัย เพื่อสู่ Quantum Metrology	การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ Quantum Metrology	- จำนวนนักมาตร วิทยาที่ไปปฏิบัติ งานวิจัย ด้าน Quantum Metrology	1. การปฏิบัติการวิจัยกับสถาบันมาตร วิทยาแห่งชาติ ณ ต่างประเทศ ด้าน Quantum Metrology	/	/	Q1-Q4	งบพัฒนา บุคลากร ต่างประเทศ = 500,000 บาท	ผู้บริหารระดับฝ่าย กสอ. (IRO) (กบค.ผบ. ดำเนินการใน เรื่องการอำนวยความสะดวก สะดวกด้านการเดินทาง ต่างประเทศ เอกการ ขอรับทุนวิจัย วช.)	งบพัฒนาบุคลากร ต่างประเทศ ปี 2565 =1,000,000 บาท
HRI- 2 พัฒนา ความสามารถ และส่งเสริมการ นำมาตรวิทยา ไป สร้างผลกระทบ ต่อคุณภาพชีวิต ประชาชน	การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการ ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์สถาบัน	- จำนวนนักมาตรวิทยา ที่ปฏิบัติการวิจัย ต่างประเทศ	1. โครงการปฏิบัติงานวิจัย / พัฒนาขีด ความสามารถทางการวัดต่างประเทศ - โครงการส่งเสริมงานวิจัยด้านมาตร วิทยา (ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เครื่องมือวัด และระบบการวัดต้นแบบ) - โครงการทุนวิจัย (Postdoctoral Researcher) - การพบผู้เชี่ยวชาญ หรือ site visit	/	/	Q1-Q4	งบพัฒนา บุคลากร ต่างประเทศ = 1,000,000 บาท		งบพัฒนาบุคลากร ต่างประเทศ ปี 2565 =2,000,000 บาท

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
		- จำนวนนักมาตริวิทยา ที่ได้รับการพัฒนาใน ประเทศ	2. โครงการอบรม / พัฒนาขีด ความสามารถทางการวัด ในประเทศ - อบรมหลักสูตร ด้านมาตริวิทยา - อบรมเพื่อเตรียมพร้อมสู่ 4.0 (รองรับ งานด้านการเขียน , โปรแกรมควบคุม อัตโนมัติ) - โครงการทุนวิจัยใหม่ (ขอรับทุน สำหรับนักเรียนทุนรัฐบาล ด้าน วและท.)	/	/	Q1-Q4	งบพัฒนา บุคลากรใน ประเทศ = 1,800,000 บาท	ผู้บริหารฝ่ายมาตริวิทยา กบค.ฝบ.	งบพัฒนาบุคลากร ในประเทศ ปี 2565 = 1,800,000 บาท
		ร้อยละ 90 ของ ความสำเร็จพัฒนา บุคลากรตามแผนอบรม ประจำปี (600 คนวัน)	3.โครงการ: การอบรม ประชุม สัมมนา พนักงานให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมและ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน -พัฒนาทักษะบุคลากรสายวิชาการ (ทุกระดับ) สู่การเป็นบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สายมาตริวิทยา และสายงานสนับสนุน ตามเส้นทางการ ฝึกอบรมของบุคลากร :Training Roadmap	/	/	Q1-Q4		ผู้บริหารระดับฝ่าย กบค.ฝบ.	(*) ตามแผนอบรม ประชุม สัมมนา ประจำปี (ในประเทศ) Inhouse - Outside
			กิจกรรม : 1.สำรวจ และวิเคราะห์ความจำเป็นในการ ฝึกอบรมเพื่อจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี ประสานแจ้งหัวหน้าฝ่ายในการกำกับ ดูแล			Q1			(*)

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
			หัวหน้ากลุ่มงานนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของลูกน้อง มาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคลประจำปี... (Individual development plan : IDP) เพื่อกบค.จะนำข้อมูลมาทำแผนอบรมตามความจำเป็นของพนักงานแต่ละฝ่าย (Outside) อาจเป็น แบบ Classroom Training หรือ Non-Training (แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย)						
			2. นำเสนอการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน และแผนฝึกอบรมประจำปี เพื่อขออนุมัติ			Q1			
			3.แจ้งแผนฝึกอบรมประจำปี ให้ทุกฝ่ายงาน ผ่าน e-mail			Q1			
			4. ดำเนินการจัดอบรม /พัฒนา ตามแผน			Q1-Q4			
			5. ติดตามและประเมินผล หลังการอบรม /พัฒนา			Q1-Q4			
			6.สนับสนุนการจัดความรู้ของสถาบันโดยวางหลักสูตรอบรมและข้อมูลเกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคล			Q4		กบค.ฝบ.	

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
			(ประกันสังคม) ในระบบ KM :HR ของ สถาบัน ไม่น้อยกว่า 5 เรื่องต่อปี						
HRI- 3 สร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้วย การปรับปรุง ระบบสวัสดิการ	คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน ของพนักงาน		แผนงานการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อ ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร	/	/				
		- ผลการศึกษา เปรียบเทียบ	โครงการปรับปรุงระบบสวัสดิการ กิจกรรม : 1.1เปรียบเทียบสวัสดิการ ของบุคลากร องค์กร พ.ร.บ. ไม่น้อยกว่า 5 หน่วยงาน	/		Q.2			
		ข้อเสนอสวัสดิการที่ ยืดหยุ่น	1.2 ค่ารักษาพยาบาลที่ยืดหยุ่น (ปรับเป็นสวัสดิการเลือกได้ ภายใต้วงเงิน เดิม)เสนอต่อคณะกรรมการสวัสดิการ พนักงาน	/					

คณะกรรมการสวัสดิการ
พนักงาน
กบค.ฝบ. (งานสวัสดิการ)
กบค.ฝบ. (งานกฎหมาย
ปรับปรุงระเบียบให้
สอดคล้องยืดหยุ่น)

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
			1.3 การให้ความรู้เรื่อง “นโยบายและแผนการลงทุนกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ เค มาสเตอร์ พูล ฟันด์” และการใช้ app. ในการตัดสินใจย้าย กองทุน (รวดเร็ว เข้าถึงข้อมูลตลอดเวลา)	/		Q.3		กบค.ฝบ.	
			1.4 การให้ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ด้าน ประกันสังคม		/	Q.3			
		1.แผน/มาตรการ ความปลอดภัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานเบื้องต้น 2.แผนอพยพหนีไฟ	2.โครงการอบรมความรู้ด้านความ ปลอดภัย: -โครงการอบรมให้ความรู้การอพยพหนีไฟ -โครงการอบรมการปฐมพยาบาลและ ช่วยชีวิตเบื้องต้น	/	/	Q1	120,000 บาท	กบค.ฝบ. กอร.ฝบ. (จัดทำแผน อพยพหนีไฟ และแผน/ มาตรการความ ปลอดภัย และ สภาพแวดล้อมในการ ทำงานเบื้องต้น	(*) ปี 2565 = 120,000 บาท
		รายงานผลสำรวจความ ผูกพันองค์กร จำนวน ผู้ทำแบบสอบถามไม่น้อย กว่าร้อยละ 70 ของ บุคลากร	3.โครงการการสำรวจและส่งเสริมพัฒนา ความผูกพันบุคลากร	/	/			กบค.ฝบ.	(*)
			กิจกรรม 1 . จัดทำแบบสำรวจ และดำเนินการสำรวจหาปัจจัย ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร				-		

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
			2 . วิเคราะห์ ประมวลผล แบบหาปัจจัย ความผาสุกและความผูกพันของ บุคลากร						
			3 . จัดทำร่างแผนเสนอ จัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ (เนื่องจากมี ผู้แทนพนักงาน)					คณะกรรมการสวัสดิการ- พนักงาน กบค.ฝบ.	
			4 . เสนอแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อพิจารณา แผน						
			5 . เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากร						
	ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรมและ ธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน	1.จำนวนกิจกรรมใน การเข้าร่วมให้ความรู้ เกี่ยวกับระบบ คุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาล ไม่ น้อยกว่า 3 ครั้ง	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรม : 1.1.เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม กับศูนย์ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม แห่ง สป.อว. หรือ ปปช. 1.2งานปีใหม่ งานสงกรานต์ งานครบรอบ สถาบัน งานต่อต้านทุจริต (ไม่โกง) 1.3.แผนป้องกันและปราบปราม การ ทุจริต และประพฤติมิชอบ	/	/	Q.1-Q.4		กบค.ฝบ. และ คณะทำงานด้าน ปปช. ผตส.	รายงาน ปปช. สป.อว.

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
		2.ร้อยละ 90 ของบุคลากรเข้าใหม่ เข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม	2.สำหรับพนักงานใหม่ - การปลูกจิตสำนึกการป้องกันปราบปรามการทุจริต - ประมวลจริยธรรม 3.การอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานภาครัฐ แบบ e- learning กับสำนักงาน ก.พ (ร่วมกับ จุฬาฯ ในการจัดทำ หลักสูตรมาตรฐาน e- learning) -ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานภาครัฐ - ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม - มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม - การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท	/	/	Q1-Q4		กบค.ฝบ.	
HRI- 4 ปรับปรุง โครงสร้างการบริหารสถาบัน และระบบจัดการสถาบัน	โครงสร้างองค์กรและการจัดการที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	1.โครงสร้างการบริหารสถาบัน และคำตอบแทน	<u>โครงการ</u> :1. ปรับปรุงโครงสร้างสถาบัน กรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างเงินเดือน	/	/	Q.3-Q4	1,500,000 บาท	ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับฝ่าย หรือ คณะทำงานปรับปรุง- โครงสร้างองค์กร กบค.ฝบ.	ปี 2564 เป็นPhase I และ ในปี 2565 เป็นphase II =1,500,000 บาท (ปี 2565 : Q.1-Q.2)

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
			กิจกรรม : 1.แต่งตั้งคณะทำงาน ทบทวนโครงสร้าง การบริหารสถาบัน ศึกษา วิเคราะห์อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่าย / กลุ่มงาน และเปรียบเทียบ(benchmark) กับ สถาบันมาตรวิทยาในต่างประเทศ - คัดเลือกผู้ดำเนินงาน กำหนดขอบเขต งานและดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง (ที่ ปรึกษา)			Q.2			ปี 2564 เป็นPhase I
			2. kick off โครงการ บริษัทที่ปรึกษา ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และ คณะทำงานเพื่อเก็บประเด็นที่ผู้บริหาร สนใจ ให้สอดคล้องกับการกิจสำคัญของ สถาบัน ครอบคลุม 2 เรื่อง - โครงสร้างองค์กร และกรอบอัตรากำลัง Talent Workforce & Overall Workforce - โครงสร้างเงินเดือน (ค่าตอบแทน และ สิ่งจูงใจ)	/		Q.3			
			3.ศึกษา วิเคราะห์อำนาจ หน้าที่ความ ของเดิม – ข้อเสนอใหม่ พร้อมสาระสำคัญ ที่เปลี่ยนแปลงไป	/		Q.4			

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
			4.จัดประชุมผู้บริหารฝ่ายขึ้นไปเพื่อ นำเสนอและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอ ใหม่ ทั้ง 2 เรื่อง		/				ในปี 2565 เป็น phase II : Q.1 (2 เดือน)
			5.จัดทำคำขอ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ มหาวิทยาลัย ขออนุมัติ -โครงสร้างการบริหารสถาบันใหม่ และ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบภายใน ใหม่ - โครงสร้างเงินเดือน (ค่าตอบแทน และ สิ่งจูงใจ) พร้อมจัดทำระเบียบ / ข้อบังคับ		/				ปี2565 : Q.2
			6.จัดทำประกาศสถาบันฯ (โครงสร้างใหม่ และคำสั่งสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้อง		/				ปี2565 : Q.3 (0.5 เดือน)
	2.มีกำลังคนที สอดคล้องกับการ ดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์ สถาบัน	1.แผนขอรับจัดสรร อัตรากำลังประจำปี	2.โครงการบริหารระบบอัตรากำลัง (ปรับ แผนอัตรากำลัง)	/	/	Q.1	-	ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับฝ่าย กบค.ผบ.	(*)
			กิจกรรม : 1.สำรวจความต้องการกำลังคนจากฝ่าย งาน พร้อมคำชี้แจง / เหตุผลการขอรับ จัดสรร			Q.1			
			2.ทบทวนแนวทางการวางแผนและบริหาร อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจสำคัญ ร่วมกับผู้บริหารระดับสูง						

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
			3.บริหารกรอบอัตราและรายงานสถานะ กรอบอัตรา ต่อผู้บริหารระดับสูงและ ผู้บริหารระดับกลาง เพื่อควบคุมและรักษา สัดส่วนบุคลากรตามทิศทางที่องค์กร กำหนด						
			4.สรุปผลสัดส่วนบุคลากร ในกลุ่มตำแหน่ง ต่างๆและใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการ ทบทวนแผนและกำหนดทรัพยากรในการ บริหารจัดการในปีถัดไปอย่างเหมาะสม			Q.4	-		
		2.มีJob description (JD) หรือ Job Specification (JS)	กิจกรรม : ยกร่าง JD & JS ครบทุกตำแหน่งตาม โครงสร้างตำแหน่งที่มีคนครอง	/		Q.2		ฝ่ายงาน/ กลุ่มงาน และกบค.ฝบ.	(*) ได้จัดทำร่าง JDและ JS 1.สายงานมาตรวิทยาได้ เสนอ(ร่าง)ผ่านความ เห็นชอบจาก ผช.ผมว. (5 ฝ่าย 2 กลุ่มงาน)แล้ว 2.สายงานสนับสนุนได้ จัดทำร่างและเสนอ ผผน. ผฝบ. (โดยได้ให้ หน.กลุ่มงานพิจารณา ร่วมด้วย และ 2 กลุ่ม งาน ระดับตำแหน่งที่ สถาบันกำหนด

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
HRI- 5 พัฒนาการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมสู่ ทีมอัจฉริยะ		ร้อยละ80 ของ ผู้เข้าร่วมสัมมนา มีความพึงพอใจ	1.โครงการ: สัมมนาวิชาการประจำปี	/	/	Q.3	1,000,000 บาท	คณะกรรมการสวัสดิการ กบค.ฟบ.	(รายงานปชช. ส่งเสริมวัฒนธรรม/ ค่านิยมองค์กร) ปี 2565 = 1,000,000 บาท
		ระดับการดำเนินการ ตามกิจกรรมไม่น้อย กว่า ไม่น้อยกว่า 75%	2.โครงการ: โครงการเสริมสร้างค่านิยม องค์กร		/	-	- ปี 2565 งบ 450,000 บาท		ปี 2565 =Q.2 –Q4 (8 เดือน)
			กิจกรรม:						0.5 เดือน
			1. จัดทำแผนขับเคลื่อนค่านิยมฯ และ นำเสนอคณะทำงาน						2 เดือน
			2. สื่อสารทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรตามหน่วยงาน						0.5 เดือน
			3.สำรวจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร						0.5 เดือน
			4.จัดกิจกรรม Culture Day						0.5 เดือน
			5.ติดตามและประเมินผล						0.5 เดือน
			6.นำผลการประเมินการสื่อสารการนำ ค่านิยมทั้งเชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพมาใช้เพื่อนำมาทบทวนและ ปรับปรุงแนวทางการสื่อสารให้มี ประสิทธิภาพและเป็นระบบที่ดี						1 เดือน

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
			7.จัดโครงการพนักงานดีเด่นและพนักงาน/ ต้นแบบตามค่านิยม (เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านนวัตกรรม)						3 เดือน
		จำนวนพนักงานสาย วิชาการที่เข้าอบรม	3.โครงการพัฒนาศายงานวิชาการ	/	/	Q.3	200,000 บาท	กบค.ฝบ.	ปี 2565 = 200,000 บาท
HRI- 6 ปรับปรุงระบบ สร้างความเติบโต ในสายอาชีพและ สร้างผู้บริหาร ระดับกลาง	1.การบริหาร กำลังคนคุณภาพ หรือพัฒนาผู้สืบทอด ของตำแหน่งที่สำคัญ	1. ร้อยละ90 ของ ผู้บริหารและ potential successor ที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนอบรมประจำปี 2.คลังข้อมูลผู้มี ศักยภาพ/ผู้ได้รับการ เตรียมความพร้อม	1.โครงการ : พัฒนากลุ่มพนักงานที่มี ศักยภาพ (Talent Management)หรือ พนักงานกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	/	/	Q.1 – Q4			(*)
			1.1.โครงการอบรมผู้บริหารระดับกลาง และการเตรียมความพร้อม (ตามเส้นทาง การฝึกอบรมของบุคลากร :Training Roadmap)	/	/	Q2-Q3	300,000 บาท		ปี 2565 = 300,000 บาท
			1.2 โครงการฝึกอบรมหัวหน้ากลุ่มงาน	/	/	Q2-Q3	170,000 บาท		ปี 2565 = 170,000 บาท

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
			กิจกรรม: 1.วิเคราะห์ตำแหน่งงานที่สำคัญ (Critical Position)						1 เดือน
			2.เสนอการคัดเลือกกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ (Talent) หรือกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) โดยสอบถามความเห็นผ่านหัวหน้าฝ่ายและเสนอต่อทีมผู้บริหารระดับสูง						2 เดือน
			3.อบรมหลักสูตรทางการบริหาร สำหรับกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ(Talent) หรือกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession plan)						1 เดือน
			4.ติดตามและประเมินผล หลังการอบรม/พัฒนาและมอบหมายงาน(สั่งสมประสบการณ์) ผ่าน หัวหน้าฝ่าย ตามแผนพัฒนานักงานรายบุคคล (Individual development plan : IDP) ที่กลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ (Talent) หรือกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession plan)ร่วมจัดทำกับหัวหน้าฝ่าย ตามข้อตกลงรายบุคคล						3 เดือน

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
	2.ปรับปรุงเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และการกำหนด แนวทางการเลื่อน ตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และ เป็นธรรม (Career Path)	1.เส้นทางความ ก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) ของ พนักงานสายวิชาการ งานมาตริวิทยา และ สายงานบริหาร 2.ปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้อง (เลื่อนปรับระดับ ตำแหน่ง)	2.โครงการ : การพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path)		/	-	-	ทีมผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับฝ่าย คณะทำงาน กบค.ผบ.	ปี 2565 = 300,000 บาท Q.1-Q.2 (4.5 เดือน)
			กิจกรรม: 1.แต่งตั้งคณะทำงาน พัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และ เปรียบเทียบ(benchmark) กับหน่วยงาน อื่นๆ - คัดเลือกผู้ดำเนินงาน กำหนดขอบเขต งานและดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง (ที่ ปรึกษา) เพื่อศึกษาข้อมูลโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่ง การประเมินผล การจัด ระดับตำแหน่งขอบเขตอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งและห่วงโซ่ คุณค่า(Value chain)ของสถาบันฯ						0.5 เดือน

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
			2.ศึกษาภาระเบียบ กรอบการสั่ง สมประสงค์การณ เจื่อนไขต่างๆ ที่เกียวก้องกับการเลื้อนปรับระดับตำแหน่ง ของสถาบันฯ					กบค.ฝบ. (งานกฎหมาย)	0.5 เดือน
			3.จัดทำร่างเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพ (Career path) และเจื่อนไข คุณสมบัติ ในการโอนย้าย เลื้อนปรับระดับ ตำแหน่ง						2 เดือน
			4.นำเสนอร่างเส้นทางความ ก้าวหน้าในอาชีพ (Career path)ต่อคณะ ผู้บริหาร เพื่อให้ความเห็น						0.25 เดือน
			5.แก้ไขตามความเห็นของทีม ผู้บริหาร						0.5 เดือน
			6.จัดประชุมเพื่ออธิบายนโยบาย และรายละเอียดเกี่ยวกับเส้นทาง ความก้าวหน้าให้พนักงานรับทราบ						0.25 เดือน
			7.จัดทำเป็นระเบียบ คำสั่ง เสนอ ผู้บริหารอนุมัติ และประกาศบังคับใช้ ภายในสถาบันฯ						0.5 เดือน

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
	3.การพัฒนาระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับ ผลงานและ เป้าหมายที่มี ประสิทธิภาพ	คู่มือการประเมิน และ/หรือ KPI พื้นฐานตามระดับ ตำแหน่ง	3.โครงการปรับปรุงการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน		/	-	-	ทีมผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าฝ่าย คณะทำงาน กบค.ฝบ.	(*) ปี 2565 = 500,000 บาท Q.1-Q.3 (7 เดือน)
			กิจกรรม: 1.แต่งตั้งคณะทำงาน ปรับปรุงการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบ (benchmark) กับหน่วยงานอื่นๆ - คัดเลือกผู้ดำเนินงาน กำหนดขอบเขต งานและดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง (ที่ ปรึกษา) 1. ศึกษาวิธีการประเมินผลงานใน ปัจจุบัน ยุทธศาสตร์องค์กร						1 เดือน
			2. จัดทำร่างตัวชี้วัดของแต่ละ ตำแหน่ง วิธีการคิดคำนวณคะแนน การ สรุปผลคะแนนผลงาน						3 เดือน
			3. นำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณา ทบทวน และแก้ไขตามคำแนะนำของ ผู้บริหาร						1 เดือน

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
			4. จัดประชุมหัวหน้ากลุ่มงาน ผู้จัดการ / หัวหน้าฝ่าย เพื่อให้ความเห็น เพิ่มเติม						0.5 เดือน
			5. จัดทำสรุปรายละเอียดวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน						0.5 เดือน
			6. จัดประชุมชี้แจง / แจกพนักงานให้ เข้าใจแนวคิดและระเบียบการประเมินผล การปฏิบัติงานฉบับใหม่						1 เดือน
HRI- 7 พัฒนา ความสามารถ บุคลากร สู่การ ทำงานในยุค ดิจิทัล	สนับสนุนการสร้าง และพัฒนาทักษะ ด้านความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Literacy)	จำนวนบุคลากรเข้ารับ การอบรมพัฒนาทักษะ ด้าน IT	โครงการ พัฒนาทักษะเพื่อปรับเข้าสู่ความ เป็นดิจิทัล -ส่งบุคลากรอบรมกับ สป.อว. ด้านทักษะ ทางคอมพิวเตอร์ (เช่น Ms.office : word Infographic พื้นฐาน)	/	/	Q1-Q4		กบค.ฝบ.	งบอบรมประชุม สัมมนา ภายในประเทศ
			- ทักษะด้านการเขียน โปรแกรม การ คำนวณ เช่น Lab view advanced excel (สายมาตรวิทยา) และสาย สนับสนุน เช่น excel for Dashboard	/	/		200,000 บาท		ปี 2565 = 200,000 บาท

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
			- พัฒนาเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ "Thailand 4.0 " (สายมาตริวิทยา) 1.การพัฒนาอุปกรณ์และออกแบบเทคโนโลยี IoT ขั้นพื้นฐาน (IoT Technology Equipment and Design Development Basic)	/		Q3-4	100,000 บาท		
			2 .หลักสูตร Core Arduino (Arduino + NodeMCU + Firebase + Android) 3. หลักสูตรArduino Programming for Hardware		/	Q3-4	-		ปี 2565 = 200,000 บาท Q2-Q3
HRI- 8 ปรับปรุง ประสิทธิภาพ งานทรัพยากร บุคคล ด้วย ระบบดิจิทัล	1.มีระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลที่ ตอบสนองการใช้ งานอย่างมี ประสิทธิภาพ	1.ฐานข้อมูล ด้านบริหารบุคคล มี Database ในด้านต่าง ๆ ข้อมูล พนักงาน อัตรากำลัง การเคลื่อนไหว อัตรากำลัง การพัฒนา การสวัสดิการ payroll การลา เป็นต้น	แผนงาน : 1.ฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากร การจัดเก็บข้อมูลเพื่อรองรับ ระบบ ฐานข้อมูลด้านบริหารบุคคล ในการ เข้าสู่การปรับปรุงเป็น HR Digital 2. งานบริการข้อมูล และอื่นๆด้าน ทรัพยากรบุคคล 3.นำส่งข้อมูลและการจ่ายเงินเดือน บุคลากร-สวัสดิการ และรายการด้านต่างๆ (รายได้ รายการหัก) ผ่านระบบ SCB จ่าย ผ่านระบบ online :ภาษี ประกันสังคม และ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินกู้ต่างๆ	/	/	Q1-Q4		กบค.ฝบ.	(*)

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				64	65	ปี 2564 ไตรมาส (1-4)			
	2.มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation)	1.ระบบ HR digital / e-HR	โครงการ : โครงการ HR Digital		/		-	คณะทำงาน ฯ กบค.ฝบ.	(*) ปี2565 = 2,000,000 บาท (Q 1-4) 11 เดือน
			กิจกรรม : 1.แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาโครงการ ฯ - คัดเลือกผู้ดำเนินงาน กำหนดขอบเขตงานและดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง (ที่ปรึกษา) - ศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน						2 เดือน
			2. ออกแบบ Software เพื่อระบบบริหารงานบุคคล						2 เดือน
			3. นำเข้าข้อมูลที่เกี่ยวข้อง						3 เดือน
			4. ทดสอบและแก้ไขระบบ						2 เดือน
			5. ฝึกอบรมผู้ที่เกี่ยวข้อง ทดลองระบบ						1 เดือน
			6. จัดทำคู่มือการใช้งาน ส่งมอบระบบ						0.5 เดือน

การนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

การเผยแพร่ สื่อสาร ถ่ายทอด ให้ผู้รับผิดชอบตามกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัดภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ได้มอบหมายผู้รับผิดชอบทุกแผนงาน/โครงการตามกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การติดตามผลการดำเนินงานเป็นการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานของแผนงาน / โครงการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นการตรวจสอบระหว่างการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน / โครงการ กรณีที่เกิดปัญหา อุปสรรค จะได้สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันสถานการณ์ ทั้งนี้ การติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน ได้กำหนดให้มีการติดตามเป็นประจำทุกเดือน สำหรับการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เช่น ทุก 6 เดือน และ 12 เดือน เพื่อเป็นการประเมินและรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานในภาพรวมของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดให้มีการสรุปบทเรียนผลการดำเนินงาน เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยความสำเร็จ ของแต่ละโครงการ ตลอดจนปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ สำหรับเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการ “ประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล” เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป นอกจากนี้ ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี จะต้องจัดทำรายงานผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ ผมว. ทราบ และรายงานส่ง TRIS เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล